

PRÓLOGO

“Inditex e IndustriALL reconocen el papel central de la libertad sindical (...) para desarrollar un cumplimiento a largo plazo en las fábricas que suministran a Inditex, porque (...) brindan a los trabajadores los mecanismos para monitorear y hacer valer sus derechos en el trabajo y (...) sirven de base para promover relaciones laborales maduras”

Acuerdo Marco Global Inditex-IndustriALL, renovación de 2019

Los últimos años del siglo XX han sido testigos de una gran transformación de las relaciones de producción y la división del trabajo a nivel global, generada por la liberalización comercial y de la circulación de capitales, el desarrollo de tecnologías que permiten la organización y el control a distancia de los procesos productivos, la evolución de las técnicas contractuales y el abaratamiento de los costes de transporte de las mercancías. Como resultado de estos cambios, el modelo tradicional de empresa verticalmente integrada, territorialmente asentada y dotada de una personificación única, ha terminado por ceder el paso a la actuación de grandes conglomerados de entidades comerciales jurídicamente independientes situadas en muy diversas localizaciones, todas vinculadas a través de nexos contractuales, aunque a veces también corporativos, y sometidas a la dirección o la influencia decisiva de una empresa líder o principal, que es la que adopta las decisiones fundamentales sobre el funcionamiento del proceso de producción global. Emergen así las cadenas globales de producción, de suministro o de valor, como forma de organización más característica del capitalismo global. Y la empresa multinacional como actor privilegiado y principal beneficiaria del proceso de globalización.

Las consecuencias del despliegue de las cadenas globales de valor, que ni siquiera la pandemia que hemos vivido ha conseguido poner en cuestión de forma relevante, son complejas y profundas, además de ambivalentes, en especial para los países emergentes en los que se sitúan sus eslabones más débiles y los trabajadores que desarrollan sus labores en ellos. Estas consecuencias se miden en términos de un aumento de las oportunidades de crecimiento económico y de creación de empleo, pero acompañado de una reducción de la efectividad y el voltaje protector de los tradicionales mecanismos de regulación de las relaciones laborales, no solo nacionales sino incluso internacionales, y una intensa presión a la baja de las condiciones de trabajo.

La raíz de estos indeseables efectos hay que buscarla en las características de la singular técnica organizativa utilizada por las empresas multinacionales para la estructuración de sus actividades, que les permite asumir el control de los procesos globales de producción, aprovechando las ventajas competitivas que les ofrecen las distintas localizaciones geográficas, señaladamente en materia de costes laborales, sin asumir ninguna responsabilidad por las condiciones, en muchos casos alejadas de los estándares internacionales, con arreglo a las cuales se presta el trabajo a su interior. Como es de sobra conocido, los instrumentos para conseguirlo están representados, en primer lugar, por la fragmentación de los ordenamientos jurídicos nacionales, que permite a las grandes corporaciones elegir “a la carta” los más atractivos en términos de costes, propiciando además que estos compitan entre sí en una interminable carrera a la baja en términos de protección. Y, en segundo término, por la personalidad jurídica diferenciada de la empresa líder respecto de sus filiales, contratistas, proveedores y socios comerciales, que le

permite eludir cualquier vínculo jurídico con los trabajadores que operan al interior de sus redes globales de producción.

Siendo esto así, tampoco puede dejarse de destacar que, en contra de todo pronóstico, la consolidación de este nuevo modelo productivo, tan ventajoso para los grandes sujetos económicos de escala global, no está dando lugar a una sustitución sin más de las normas e instrumentos tradicionales del Derecho del Trabajo, sino a un cada vez más relevante proceso de “destrucción creadora”, por utilizar aquí la metáfora de J. A. Schumpeter sobre los efectos económicos y jurídicos de la dinámica del capitalismo, de acuerdo con el cual, de forma paralela al declive de la virtualidad y la intensidad tutelar de los primeros, están apareciendo nuevos instrumentos que tratan de suplir, compensar o mitigar ese doble efecto negativo. Me estoy refiriendo a instrumentos de muy diversa naturaleza, se trate de los códigos de conducta y acuerdos marco internacionales emanados de las propias corporaciones mundiales, en el segundo caso contando con el acuerdo de las federaciones sindicales mundiales de rama de actividad, de una serie cada vez más amplia de tratados e instrumentos emanados de organizaciones internacionales e incluso, más recientemente, de diversas leyes nacionales, todos los cuales buscan promover, y en algunos casos tratan de asegurar, el respeto de una base común de derechos laborales, encuadrable dentro de la amplia categoría de los derechos humanos laborales o los derechos fundamentales en el trabajo, al interior de las cadenas mundiales de producción lideradas por las empresas multinacionales.

Estos son instrumentos, cuya creación se multiplica a cada vez mayor velocidad, especialmente en la última etapa, que comparten un doble origen. De un lado, el interés de las propias empresas de evitar verse envueltas en denuncias y escándalos asociados a la vulneración de esos derechos en los procesos de producción de los bienes que llevan sus marcas, que puedan dañar su reputación comercial y afectar a su valor bursátil. Y, del otro, la demanda de la sociedad, y en particular de los consumidores, de poner fin a esos abusos y garantizar un núcleo de condiciones justas de trabajo a nivel global.

Menos relevante a estos efectos ha sido, en cambio, por sorprendente que pueda parecer ahora, la demanda sindical y de los trabajadores organizados, en especial de los países sede de las casas matrices de las grandes empresas, que tendieron a ver con marcado escepticismo los instrumentos unilaterales de fuente empresarial con cuya creación arrancó ese proceso, como simples manifestaciones de estrategias publicitarias cuidadosamente montadas, sin ninguna traducción sobre el terreno. De hecho, esta fue una visión inicial que solo sería puesta en cuestión, y de forma relativa, por la firma de los primeros acuerdos marco internacionales por determinadas entidades sindicales de ámbito supranacional, pero con un ámbito de aplicación limitado al personal de las empresas integradas en los grupos multinacionales cuyas casas matrices los firmaban, sin considerar a los trabajadores de las empresas contratistas o proveedoras que conforman sus cadenas de valor, en relación con los cuales el riesgo de degradación de las condiciones laborales y de realización de prácticas abusivas resulta especialmente patente.

Hubo, sin embargo, quien desde los propios sindicatos se atrevió a desafiar ese consenso, hasta poner de manifiesto que las empresas multinacionales y sus redes mundiales de producción podían constituir un valioso espacio para el desarrollo de la acción sindical dirigida a la defensa de los derechos fundamentales de los trabajadores, no solo de los eslabones más débiles de las mismas, particularmente afectados en sus condiciones de trabajo por los procesos de fragmentación empresarial, sino de aquellos que se sitúan en sus niveles superiores, cuyos derechos tampoco resultan viables a medio y largo plazo si los trabajadores del resto del mundo no disfrutaban de ellos. La experiencia se iniciará a principios de este siglo mediante la apertura de un espacio de diálogo y

cooperación entre la federación sindical del sector textil y de la confección de Comisiones Obreras (FITEQA-CC.OO.), representada por un cuadro histórico del sindicalismo español como Isidor Boix, e Inditex, la multinacional gallega de la moda.

Esta experiencia, desafiante desde un inicio, se convertirá en un importantísimo laboratorio para la construcción, a partir de la praxis cotidiana, de herramientas dirigidas a facilitar el control de las cadenas globales de producción de las empresas multinacionales del sector de la moda, basadas en la participación de los trabajadores y protagonizadas por ellos, pero puestas en práctica no al margen o en contraposición con las empresas líderes, sino en colaboración con ellas. Unas herramientas que buscarán convertir las cadenas mundiales de producción, origen del problema, en parte de la solución, mediante su conversión en simultáneas cadenas de control y mejora de las condiciones laborales, sirviéndose del conocimiento de los trabajadores sobre la realidad de los centros de trabajo como herramienta para detectar vulneraciones y del poder contractual y de mercado de las marcas como mecanismo de imposición de correcciones a los contratistas y proveedores.

Se sucederán, así, actuaciones diversas, en especial frente a problemas específicos, entre las cuales tiene un valor especial para quien esto escribe y la autora de la obra que prologo el caso que afectó en 2007 a la empresa peruana Topy Top, hasta llegar ese mismo año a la firma de un acuerdo marco internacional por completo innovador en cuanto a sus propósitos y contenido, de la mano de la federación internacional representativa de los trabajadores textiles y la multinacional coruñesa, sucesivamente renovado en los años 2014 y 2019, y desarrollado además a través de diversos instrumentos, entre los cuales destaca el muy reciente Protocolo de Actuación para el fortalecimiento del acuerdo marco, suscrito en 2022. Viéndose, además, todo este proceso, alimentado por una muy activa labor de visitas conjuntas a los centros de trabajo a lo largo de la cadena de producción, además de otras actividades, por los coordinadores del referido acuerdo, ambos representantes del sindicalismo de la casa matriz. Inicialmente Isidor Boix y luego Víctor Garrido.

Esta es una experiencia que tuve la fortuna de conocer casi desde sus inicios gracias a mi participación en el Observatorio de la Negociación Colectiva, promovido por la Confederación Sindical de Comisiones Obreras y dirigido en su primera etapa por el profesor Ricardo Escudero, del que también formaba parte Boix, quien me animó a profundizar en su conocimiento y a reflexionar sobre ella y sus innegables elementos de novedad y hasta de ruptura. No en vano se trataba del primer acuerdo marco internacional que buscaba proyectarse hacia la cadena de valor de una empresa multinacional en vez de al interior de las empresas de un mismo grupo de sociedades, que concebía la libertad sindical y su despliegue a lo largo de la primera como un instrumento de garantía de los derechos fundamentales de los trabajadores y que construía un conjunto de derechos instrumentales de información, participación y control sindical que se irían desarrollando y perfeccionando a lo largo de los años a través de instrumentos diversos.

Es aquí donde las trayectorias vitales del protagonista de esta historia del lado sindical, la autora de este libro y su prologuista se entrecruzan, cuando en junio de 2008, en la ciudad de Lima y aún al calor de los resultados del caso Topy Top y la reciente firma del primer acuerdo marco, impartí mi primera conferencia sobre esta experiencia, titulada “Nuevas estructuras empresariales, empresas multinacionales y relaciones laborales”. Más de una vez he recordado cómo, al terminar, una joven abogada llamada María Katia García Landaburu, se acercó a mí para manifestarme su interés por el tema y expresarme su voluntad de seguirlo y estudiarlo en el futuro. En particular, lo recuerdo todavía, me indicó que lo que le había llamado la atención especialmente era que ambas

experiencias podían ser consideradas, según lo manifesté entonces, expresión de la emergencia de una nueva cultura empresarial, que trataba de hacer compatibles la eficiencia y la competitividad con el respeto de los derechos laborales fundamentales, incluyendo entre ellos la libertad sindical y la negociación colectiva.

Desde entonces María Katia no ha dejado de prestar atención a la evolución del proceso de intercambio y cooperación entre Inditex y el sindicalismo de clase. Una primera manifestación de ello fue su tesis para optar el grado de magister por la Pontificia Universidad Católica del Perú, titulada “Mejorando el nivel de eficacia de la responsabilidad social empresarial de las multinacionales: de las manifestaciones unilaterales a los acuerdos marco internacionales”, evaluada en 2012 con la más alta valoración por una comisión compuesta, además de por quien escribe, por los profesores Javier Neves y Alfredo Villavicencio, director del trabajo. Luego vendrá la completa investigación de campo sobre los resultados del caso Topy Top, que realizamos conjuntamente con Milagros Vivas en el año 2013, con ocasión de mi estancia como profesor visitante en la referida universidad, que serviría para poner de relieve los positivos resultados de esa experiencia y su proyección hacia el futuro. Hasta llegar al libro que ahora tengo la satisfacción de prologar, cuyo origen se encuentra en la tesis doctoral titulada “El control del respeto de los derechos humanos laborales en las cadenas mundiales de suministro de la industria de la moda. El caso Inditex”, elaborada bajo mi dirección y defendida en la Universidad de Salamanca el 5 de septiembre de 2022 ante un tribunal compuesto por los profesores Manuel Carlos Palomeque, Juan José Fernández Domínguez y Gloria Rojas, obteniendo la máxima calificación de sobresaliente cum laude.

Son numerosas las virtudes de este trabajo de investigación. Entre ellas, antes que ninguna otra, haber saldado la deuda de la doctrina española con el estudio de una experiencia y unos instrumentos sindicales de control de las cadenas de valor por completo revolucionarios y además de gran proyección, no solo para las empresas del sector, que han empezado a replicarlos, sino con carácter general, para todos los sectores que cuentan con cadenas de producción largas y complejas, imposibles de ser controladas si no es incorporando a los trabajadores sindicalmente organizados como los “ojos y oídos” de sus sistemas de auditoría. Pero también, la singular perspectiva metodológica desde la que está construido, no habitual entre nosotros.

Esta no parte, como podríamos pensar que era necesario, de los concretos instrumentos convencionales sujetos a examen, sino de la realidad empresarial, organizativa y productiva, que subyace a su existencia y sobre la que los mismos pretenden actuar. Es decir, del estudio de los rasgos de las cadenas mundiales de suministro del sector textil y de la confección y, en particular, de las características de la cadena de suministro de Inditex. Una realidad monumental a la luz de los 1.729 proveedores titulares de 8.271 fábricas situadas en 59 mercados, para los que prestan servicios más de tres millones de trabajadores que la integran, según datos correspondientes al año 2022 proporcionados por la propia empresa. Una base realista a la que se suma el cuidadoso estudio de la evolución de la estrategia construida por Inditex para la gestión social de su cadena de suministro y las herramientas sucesivamente elaboradas por esta empresa con ese fin a partir de 2001, para proceder, sobre esta base, a abordar el estudio de los instrumentos previstos para la participación de los trabajadores y las organizaciones sindicales.

Estos instrumentos no son vistos, de tal modo, como herramientas aisladas, con un valor mayor o menor por sí mismos, sino como parte de una respuesta trabajosamente construida para atender necesidades emergentes desde la realidad de base. Y, sobre todo, partiendo de la particular lógica empresarial, vinculada a la satisfacción de los requerimientos asociados al control de una larga cadena de valor por completo externali-

zada, que conducen a la multinacional a vislumbrar un espacio para un positivo intercambio con las organizaciones sindicales y a ver en el despliegue de los derechos de libre organización de los trabajadores, una herramienta capaz de hacer posible un desarrollo de sus actividades que, sin sacrificar las bases de su modelo de negocio, permita que este se desenvuelva de manera compatible con la observancia de su obligación internacional de respeto de los derechos humanos de contenido laboral. Una apuesta que es asumida por el sindicalismo en la medida en que este consigue un espacio para su proyección transnacional, que le permite no solamente proyectar su labor hacia destinos remotos y escasamente protectores, sino tutelar de forma refleja los derechos de los trabajadores de los países sede de las grandes corporaciones.

La tesis de María Katia García Landaburu, inteligentemente construida desde “el otro lado” de aquel desde el que solemos situar nuestra lente los laboristas, consigue con ello desvelar la doble funcionalidad de estos instrumentos, de simultánea utilidad empresarial y sindical, arrojando así nuevas luces sobre su naturaleza. Pero, sobre todo, ofrece una explicación plausible de las razones que explican y justifican su existencia. Y que permiten avizorar que, seguramente con nuevas y más desarrolladas manifestaciones, la lógica que a ellos subyace y los derechos sindicales de control creados terminarán por convertirse en una herramienta imprescindible para el desenvolvimiento de los procesos productivos globales de acuerdo con las líneas básicas de nuestro modelo civilizatorio, que tiene en los derechos humanos de los trabajadores, y en particular en los que poseen una clara función habilitadora, como la libertad sindical y la negociación colectiva, uno de sus componentes esenciales.

Alba de Tormes, 8 de septiembre de 2023

Wilfredo Sanguinetti Raymond
Catedrático de Derecho del Trabajo
Universidad de Salamanca